

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด19¹

ธนธิป สุขสวัสดิ์²

จากการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด19 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้าง ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจได้ถึงสิทธิเสรีภาพในการทำสัญญาและเลิกจ้างสัญญาจ้างแรงงาน โดยอ้างอิงได้จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสัญญาในหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาของคู่สัญญากับหลักเสรีภาพในการทำสัญญาที่เน้นเรื่องการให้เสรีภาพในการที่เอกชนจะทำสัญญาโดยไม่ต้องไม่ถูกแทรกแซงจากทางรัฐ เมื่อในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีโรคระบาดโควิด19ทำให้เศรษฐกิจของทั่วโลกต้องหยุดชะงัก ทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ โดยในประเทศไทยนั้นทางรัฐก็ได้มีการมาตรการต่างๆ มาเพื่อป้องกันโรคติดต่อโดยมีหลายประการ ซึ่งมาตรการดังกล่าวที่ออกมานั้นเป็นการจำกัดสิทธิของเอกชนในด้านสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งอำนาจของรัฐที่จะเข้ามาควบคุมและคุ้มครองการทำสัญญาจ้างแรงงานให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง โดยอ้างอิงถึงหลักทฤษฎีเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะที่เน้นเรื่องที่จะให้อำนาจทางรัฐในการเข้าแทรกแซงการทำสัญญาของเอกชนเพื่อที่จะกระทำการในทางประโยชน์สาธารณะ แต่การออกมาตรการดังกล่าวนี้ส่งผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้เกิดปัญหาว่ากฎหมายแรงงานที่มีอยู่เดิมนั้นจะสามารถที่จะนำไปปรับใช้กับสถานการณ์โควิด19 ได้หรือไม่ เนื่องจากโควิด19 เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่ และกฎหมายแรงงานเพียงแค่ได้กำหนดเรื่องการคุ้มครองในเวลาสถานการณ์ปกติไว้เท่านั้น ดังนั้น ปัญหาที่ว่ากฎหมายแรงงานเดิมที่มีอยู่นั้นจะสามารถนำมาเพื่อปรับใช้ในสถานการณ์โควิด19 ได้หรือไม่ เพียงใด ต้องพิจารณาหาคำตอบโดยนำกฎหมายแรงงานเดิมมาเปรียบเทียบกับหลักแนวคิดทฤษฎีและสถานการณ์โควิด19

จากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด19กฎหมายแรงงานที่มีอยู่นั้นยังไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมด้วยกันในหลายด้าน ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นปัญหาที่หนึ่งปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการเลิกสัญญาจ้างของนายจ้างในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด19 ในส่วนการเลิกสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในมาตรา 49 ได้กำหนดไว้ว่า “การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้น

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด19 โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์จุฑามาศ นิสารัตน์ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ณัฐ สันตาสว่าง และ รองศาสตราจารย์ประเทือง ธนียผล

²นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของ ลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อ ถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา” จะเห็นได้ว่าในมาตราดังกล่าวนั้นจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้น ด้วยบทกฎหมายนี้ไม่ได้ระบุว่าลักษณะใดเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ทำให้ศาลจะต้องทำการพิจารณาจากพฤติการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นแล้วแต่คดี ซึ่งถ้าศาลเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมก็จะกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้ลูกจ้างโดยคำนึงถึง อายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ มาตราดังกล่าวนั้นทำให้รู้เพียงวิธีการพิจารณาในด้านการจ่ายจำนวนค่าเสียหายแต่ไม่รู้ถึงวิธีการจะพิจารณาเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเลยเพราะไม่มีการกำหนดถึงตัวอย่างหรือลักษณะการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเอาไว้เลย

ประเด็นปัญหาที่สองปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการบอกเลิกสัญญาของลูกจ้างในสถานการณ์การระบาดของโควิด19 การที่ลูกจ้างนั้นต้องการที่จะเลิกสัญญาจ้าง กล่าวคือ ตัวลูกจ้างนั้นไม่ได้ถูกเลิกจ้างโดยนายจ้าง แต่สถานประกอบการของนายจ้างถูกสั่งปิดโดยรัฐ และลูกจ้างนั้นต้องการเลิกสัญญาจ้างเองเพราะกลัวว่าจะติดโควิดและออกมาจากพื้นที่นั้นเลย ซึ่งเป็นการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างต่อนายจ้าง ซึ่งอาจส่งผลต่อนายจ้างทำให้นายจ้างเสียหาย ลูกจ้างจึงอาจถูกนายจ้างฟ้องร้องได้ ลูกจ้างจะเลิกสัญญาจ้างได้หรือไม่ โดยเมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541มาตรา 17 กำหนดไว้ว่า สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน จะเห็นได้ว่าในมาตรานี้กำหนดการเลิกสัญญาจ้างเพียง 2 กรณีคือกรณีที่ลูกจ้างเป็นลูกจ้างที่ทำงานประจำ ไม่มีกำหนดระยะเวลาการทำงาน กับ ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีสัญญากำหนดระยะเวลาการทำงานไว้ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสัญญารายปี โดยมาตราดังกล่าวนั้นไม่ได้กำหนดถึงกรณีที่ลูกจ้างนั้นจะสามารถเลิกจ้างได้ ซึ่งในสถานการณ์โควิด19 ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในการปฏิบัติการชำระหนี้ไปอย่างมากจนไม่อาจคาดหมายได้ในขณะทำสัญญา หากยังต้องไปปฏิบัติการชำระหนี้กันต่อไปก็จะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรม เช่น นายจ้างถูกรัฐสั่งปิดสถานประกอบการทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างก็ไม่จ่ายเงินเดือนให้ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างจึงไม่มีรายได้ใดๆ เลย ซึ่งเมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายเยอรมันถือว่าสถานการณ์แบบนี้เป็นกรณีการชำระหนี้กลายเป็นพันธวิสัยเพราะประเทศเยอรมันในมาตรา 275 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันในเรื่องการชำระหนี้เป็นพันธวิสัยได้ตีความคำว่าพันธวิสัยไว้กว้างมากรวมถึงกรณีพันธวิสัยทางเศรษฐกิจด้วย ซึ่งของไทยก็มีเรื่องพันธวิสัยแต่ได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ในเรื่องเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไม่ว่าจะเรื่องหลักเกณฑ์ในการทำสัญญา ข้อกำหนดต่างๆที่ต้องมี รวมทั้งการเลิกสัญญาจ้างนั้นมีอยู่ใน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จึงควรเรื่องการชำระหนี้กลายเป็นพันธีย่นามาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานด้วย

ประเด็นปัญหาที่สามปัญหาเกี่ยวกับมาตรการเยียวยาของรัฐต่อลูกจ้างในสถานการณ์การระบาดของโควิด19 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมนั้นบุคคลที่จะมีสิทธิได้รับเงินเยียวยาจากทางรัฐในสถานการณ์โควิด19อันมาจากการว่างงานหรือการว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัย จะต้องเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ซึ่งกำหนดไว้ว่า ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน จะเห็นได้ว่ามาตรานี้ไม่ได้กำหนดถึงลักษณะของผู้ประกันตนไว้เพียงพอ อีกทั้งในมาตรา 39 และมาตรา 40 ก็ยังถือว่าเป็นผู้ประกันตนมาตราหนึ่ง ทำให้เกิดความสับสนได้ มาตรา 33 ที่เป็นมาตราที่กำหนดความหมายของผู้ประกันตนจึงควรมีความชัดเจนมากกว่านี้

ส่วนในการเยียวยาจากทางรัฐในกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533 มาตรา 79 นั้นที่บัญญัติไว้เพียงว่า ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่เปิด นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้กำหนดถึงระยะเวลาและวิธีการในการจ่ายเงิน ทำให้กฎกระทรวงที่ออกมาโดยอาศัยอำนาจจากมาตรานี้ไม่ได้ระยะเวลาและวิธีการในการจ่ายเงินไว้ ทำให้แม้ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินเยียวยาจากทางรัฐในกรณีว่างงาน แต่ก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าตนจะมีสิทธิรับเงินเมื่อไหร่และวิธีการใด ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศออสเตรเลียจะมีการกำหนดถึงเรื่องระยะเวลาและวิธีการในจ่ายเงินเยียวยาชัดเจนในพระราชบัญญัติประกันสังคมของประเทศเขา

ส่วนในการเยียวยาจากทางรัฐในกรณีว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัย ในมาตราที่จะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินเยียวยาจากทางรัฐในกรณีนี้จะต้องเข้าหลักเกณฑ์ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541ก่อน โดยมาตรานี้กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนนี้เป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน จะเห็นได้ว่ามาตรานี้ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอในถึงกรณีที่มีเหตุสำคัญเกิดกับลูกจ้างซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้าง และในส่วนคำว่าเหตุสุดวิสัยนั้นตามพระราชบัญญัตินี้ก็ไม่ได้ให้ความหมายถึงคำว่าเหตุสุดวิสัยไว้ ทั้งที่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 8 และในพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533 มาตรา 79/1 ซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎกระทรวง ก็ต่างได้มีการกำหนดถึงความหมายของคำว่าเหตุสุดวิสัยไว้ ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้มาตรานี้ซึ่งจะส่งผลถึงสิทธิได้เงินเยียวยาจากทางรัฐได้ จึงควรมีการเพิ่มความหมายคำว่าเหตุใดเหตุหนึ่งที่สำคัญและเหตุสุดวิสัย

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด19 ผู้ศึกษาพบว่ามิข้อเสนอแนะคือ

1.ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการเลิกสัญญาจ้างของนายจ้างในสถานการณ์การระบาดของโควิด19 ผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้นำคำพิพากษาฎีกาบางอย่างที่ใช้เป็นบรรทัดฐานนั้น นำมาบัญญัติเป็นกฎหมายซึ่งใส่ไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยแก้ไขเพิ่มเติมวรรคสองในมาตรา 49 ดังต่อไปนี้

“มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของ ลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อ ถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

พฤติการณ์ใดพฤติการณ์หนึ่งดังต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามความในวรรคหนึ่ง

- (1) กรณีการเลิกจ้างโดยไม่ได้รับสาเหตุในการเลิกจ้าง
- (2) กรณีการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด
- (3) กรณีการเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำความผิด แต่ยังไม่ถึงเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้าง
- (4) กรณีการเลิกจ้างอันเป็นการลงโทษเกินระดับที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง หรือกรณีเลิกจ้างอันเป็นการลงโทษข้ามลำดับหรือข้ามขั้นตอน
- (5) กรณีการเลิกจ้างโดยนายจ้างได้กระทำเพื่อลดค่าใช้จ่ายลง แต่ไม่ถึงขนาดว่าถ้าไม่มีการเลิกจ้างนายจ้างจะไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้หรือสามารถประกอบกิจการต่อไปได้แต่จะมีแต่ขาดทุน”

2.ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิการบอกเลิกสัญญาของลูกจ้างในสถานการณ์การระบาดของโควิด19 ผู้ศึกษาเห็นว่าควรจะต้องนำบทบัญญัติในเรื่องการชำระหนี้กลายเป็นพันวิสัยมาใช้บังคับกับกรณีการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การนำเรื่องการชำระหนี้กลายเป็นพันวิสัยมาใช้บังคับกับสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะสามารถแก้ไขปัญหในส่วนสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปทำให้การชำระหนี้เปลี่ยนไปอย่างมากโดยไม่สามารถคาดการณ์ได้ จึงควรมีการเพิ่มความในมาตรา 17 ในวรรคห้าดังต่อไปนี้

“ถ้าการชำระหนี้กลายเป็นพันวิสัยเพราะพฤติการณ์อันใดอันหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นภายหลังที่ได้ก่อหนี้ และซึ่งลูกจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ ท่านว่าลูกจ้างเป็นอันหลุดพ้นจากการชำระหนี้”

3.ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการเยียวยาของรัฐต่อลูกจ้างในสถานการณ์การระบาดของโควิด19 จากปัญหาคำว่าผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533 มาตรา 33 ไม่ชัดเจน ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะให้แก้ไขความหมายผู้ประกันตนมาตรา 33 ดังนี้ “มาตรา 33 ลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างซึ่งอยู่ในสถาน

ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยลูกจ้างมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน”

ส่วนในการเยียวยาจากทางรัฐในกรณีว่างงานเนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคมมาตรา 79 ไม่ได้กำหนดถึงระยะเวลาและวิธีการจ่ายเงิน ทำให้กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 79 นี้จึงไม่มีระยะเวลาและวิธีการจ่ายเงินด้วย จึงควรแก้ไขดังนี้ “มาตรา 79 ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่เปิด นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ต้องระบุหลักเกณฑ์ อัตราประโยชน์ทดแทน ระยะเวลาในการจ่ายเงิน และวิธีการจ่ายเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

ส่วนในการเยียวยาจากทางรัฐในกรณีว่างงานเนื่องจากเหตุสุดวิสัย เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 ไม่ได้บัญญัติคำว่าเหตุใดเหตุหนึ่งที่สำคัญครอบคลุมเพียงพอในสถานการณ์โควิด19 และไม่ได้บัญญัติให้ความหมายคำว่าเหตุสุดวิสัย จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมเข้าไปในวรรคสองและวรรคสามในมาตรา 75 ดังนี้ “เหตุใดเหตุหนึ่งที่สำคัญตามที่ได้กล่าวไว้ในวรรคก่อน รวมถึงกรณีที่เหตุนั้นได้เกิดขึ้นในสถานประกอบการของนายจ้างและส่งผลกระทบต่อถึงขั้นว่าถ้านายจ้างไม่ปิดสถานประกอบการอาจส่งผลร้ายถึงชีวิตร่างกาย อนามัยของลูกจ้างจำนวนมากและกระทบต่อกิจการของนายจ้างได้

เหตุสุดวิสัยตามที่ได้กล่าวไว้ในวรรคแรก หมายถึงเหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้นจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น และให้หมายความรวมถึง ภัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อซึ่งมีผลกระทบต่อสาธารณสุขและถึงขนาดที่ผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้ หรือนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ”

เอกสารอ้างอิง

อภิรดี บรรณสาร. “ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการภัยพิบัติอุทกภัยและความรับผิดชอบของรัฐต่อความเสียหายที่เกิดจากภัยพิบัติอุทกภัย.” สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2559.

สุธรรม อยู่ในธรรม. รายงานการวิจัย เรื่อง ปัญหาในกระบวนการบังคับคดีอันเกิดมาจากข้อตกลงยกเว้นมาตรา 733 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์. กรุงเทพมหานคร : กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม, 2557.

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3. ว่าด้วยการลาออกของลูกจ้าง [Online]. Available URL: <http://area3.labour.go.th/2018/2015-12-03-04-55-08/856-ว่าด้วยการลาออกของลูกจ้าง>, 2563 (เมษายน, 8).